

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
TERHADAP READINESS FOR CHANGE DENGAN INTERVENING
EMPLOYEE EMPOWERMENT PADA KARYAWAN PT POS
INDONESIA (PERSERO) BANDUNG**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN
DEPARTEMEN MANAJEMEN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH:

GRENDISAN KLEVERANT

041012140

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2015**

SKRIPSI

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP READINESS FOR CHANGE DENGAN INTERVENING EMPLOYEE EMPOWERMENT PADA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

**DIAJUKAN OLEH:
GRENDISAN KLEVERANT
NIM: 041012140**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

DOSEN PEMBIMBING,


Prof. Dr. ANIS ELIYANA, SE., M.Si.

TANGGAL.....

23 Februari 2015

KETUA PROGRAM STUDI


Dra. Ec. NURI HERACHWATI, M.Si., M.Sc.

TANGGAL

24 Februari 2015

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Grendisan Kleverant, 041012140), menyatakan bahwa :

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis maupun dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa penjabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis Skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.



Grendisan Kleverant

NIM. : 0401012140

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness for change* dengan intervening *employee empowerment* pada karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung” yang merupakan salah satu prasyarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Muslich Anshori, SE., MSc., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Drs. Sri Gunawan, M.Com., DBA., selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
3. Dra. Ec. Nuri Herachwati, MSi., MSc., selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga
4. Prof. Dr. Anis Eliyana, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu dengan sabar membimbing, memotivasi, dan mendoakan penulis sampai dengan terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih atas kesediaan Ibu untuk

menjadi orang tua penulis yang selalu memotivasi penulis agar selalu optimis dalam pengerjaan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya, khususnya dosen pada konsentrasi Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang berharga kepada penulis selama masa kuliah.
6. Seluruh Staf Akademik maupun Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, yang telah membantu penulis dalam mengurus segala keperluan Skripsi dari awal hingga akhir.
7. Ibunda Anna Sartje Mewengkang dan Ayahanda Imsar selaku orang tua penulis. Motivasi utama penulis di dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas segalanya.
8. Kakak Jeffwirlan Statourenda dan Adik Irvando Zamaris selaku saudara dari penulis. Terima kasih telah menghilangkan penat penulis dengan canda tawa yang kalian berikan.
9. Bapak Bukhari M. Hari selaku perwakilan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung yang telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman penulis, Ridillah Vani Jasmia, Bagus Emsza, Muhammad Kayyis, Muhammad Fadhil, Febri Danantha, Iqrar Yulistiawan, dan semua kerabat yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Terima kasih atas segala bantuan dan dukungan yang diberikan kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

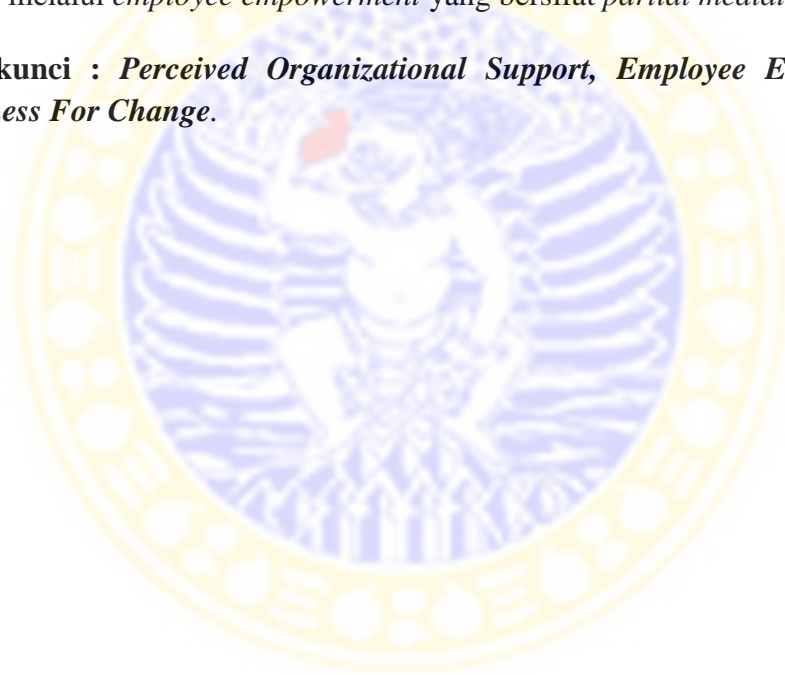
Penulis



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tentang pengaruh *perceived organizational support* terhadap *readiness for change* dengan intervening *emplotee empowerment* pada karyawan HRD dan kesekretariatan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus dan didukung oleh data primer lainnya berupa hasil wawancara dengan beberapa responden penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer sejumlah 40 orang, dimana data tersebut diambil dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan tetap PT Pos Indonesia (persero) Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini adalah *Partial least square* (PLS). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan *perceived organizational support* terhadap *readiness for change* dan *perceived organizational support* terhadap *readiness for change* melalui *employee empowerment* yang bersifat *partial mediation*.

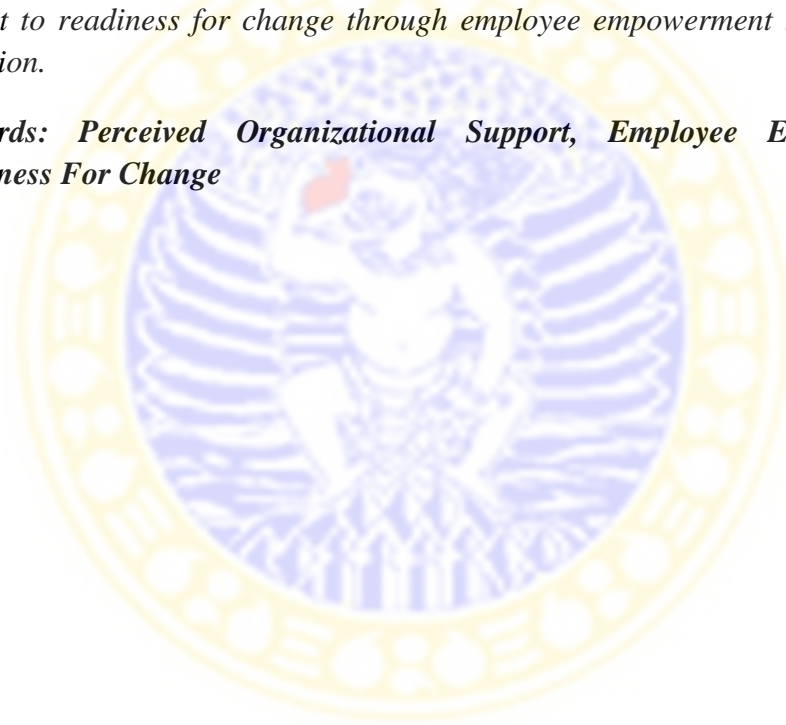
Kata kunci : *Perceived Organizational Support, Employee Empowerment, Readiness For Change.*



ABSTRACT

This study discusses the impact of perceived organizational support to readiness for change through employee empowerment on HRD and secretarial employees of PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. This study uses a quantitative approach to the census method and is supported by other primary data in the form of interviews with survey respondents. This study uses primary data number 40, where the data is retrieved by using a questionnaire distributed to permanent employees of PT POS Indonesia (Persero) Bandung. Data analysis techniques used to answer the hypothesis in this study is the Partial Least Square (PLS). The results of this study demonstrate that there is a significant effect of perceived organizational support to readiness for change and perceived organizational support to readiness for change through employee empowerment that is partial mediation.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Employee Empowerment, /Readiness For Change*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iii
KATAPENGANTAR.....	v
ABSTRAKSI.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Definisi <i>Readiness for Change</i>	10
2.1.1.1. Indikator Pengukuran <i>Readiness for Change</i>	14
2.1.2. Definisi <i>Employee Empowerment</i>	14
2.1.2.1 Indikator Pengukuran <i>Employee Empowerment</i>	17

2.1.3. Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	18
2.1.3.1 Indikator Pengukuran <i>Perceived Organizational Support</i>	19
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3. Hipotesis dan Kerangka Konseptual	22
2.3.1. Hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Empowerment</i>	22
2.3.2 Hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Readiness for Change</i>	23
2.3.3. Hubungan antara <i>Employee Empowerment</i> dan <i>Readiness for Change</i>	24
2.3.4. Hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> , <i>Employee Empowerment</i> dan <i>Readiness for Change</i>	27
2.3.5. Kerangka Konseptual	32
BAB 3: METODE PENELITIAN	34
3.1 Pendekatan Penelitian	34
3.2 Identifikasi Variabel.....	34
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.3.1. <i>Readiness for Change</i>	35
3.3.2. <i>Employee Empowerment</i>	36
3.3.3. <i>Perceived Organizational Support</i>	37
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.4.1. Jenis Data.....	37
3.4.2. Sumber Data	38

3.5. Pengukuran Variabel.....	38
3.6. Prosedur Pengumpulan Data.....	39
3.7. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.7.1. Populasi.....	39
3.7.2. Sampel.....	40
3.7.3. Teknik pengambilan Sampel.....	40
3.8. Teknik Analisis.....	40
3.8.1. <i>Measurement (Outer)</i> Model atau Uji Model Pengukuran.....	41
3.8.1.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	41
BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1. Gambaran Umum Subjek Dan Objek Penelitian.....	44
4.1.1. Tentang PT Pos Indonesia (Persero).....	44
4.1.2. Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan.....	48
4.1.3. Struktur Organisasi.....	49
4.1.4. Uraian Tugas.....	51
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	52
4.2.1. Karakteristik Responden.....	52
4.2.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.2.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.2.1.3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
4.2.2. Deskripsi Jawaban Responden.....	54

4.2.2.1. <i>Readiness for Change</i>	55
4.2.2.2. <i>Employee Empowerment</i>	56
4.2.2.3. <i>Perceived Organizational</i>	57
4.3 Analisis Model dan Pengujian Hipotesis	58
4.3.1. Evaluasi <i>outer model</i>	59
4.3.1.1. Uji Validitas.....	59
4.3.1.2. Uji Realibilitas.....	64
4.3.2. Evaluasi <i>inner model</i>	65
4.4. Pembahasan Hipotesis.....	69
4.4.1. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Empowerment</i>	69
4.4.2 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Readiness For Change</i>	70
4.4.3. Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Readiness For Change</i>	71
4.4.4. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Readiness For Change</i> melalui <i>Employee Empowerment</i>	72
BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Simpulan	74
5.2 Saran.....	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 4.4 Kategori Rata-Rata Jawaban Responden.....	64
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	65
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel <i>Employee Empowerment</i>	66
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel <i>Readiness for Change</i>	67
Tabel 4.8 Uji <i>Discriminant Validity</i>	73
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i>	74
Tabel 4.10 <i>R-Square</i>	75
Tabel 4.11 Hasil Nilai Koefisien <i>Path</i> dan t-hitung.....	76
Tabel 4.12 Tabel Koefisien Estimasi dan Signifikansi Pembuktian Hipotesis....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Content, Process, Context Dan Individual Attributes</i>	11
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. POS Indonesia (Persero).....	59
Gambar 4.2 Model Struktural PLS (Sebelum direduksi).....	69
Gambar 4.3 Model Struktural PLS setelah reduksi indikator.....	70
Gambar 4.4 Uji Pengaruh Langsung Variabel X Terhadap Y.....	65
Gambar 4.5 Uji <i>Inner Model</i> atau Pengujian Secara Keseluruhan Model.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Responden

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran 4 Deskriptive Variabel

Lampiran 5 Analisis PLS

Lampiran 6 Struktur Organisasi

